

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang lebih efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasinya. Hal tersebutlah yang membuat perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Organisasi perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan sumber daya manusianya. Di sisi lain, suatu organisasi perlu untuk mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada keinginan keluar (*turnover intention*).

Tingkat keinginan keluar yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Menurut penelitian dari Toly (2001) saat ini tingginya tingkat keinginan keluar telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Dengan tingginya tingkat keinginan keluar pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Menurut penelitian Judge dan Locke (1993) dalam Wulandari (2010) *turnover intentions* sampai saat ini masih tetap merupakan proses yang berkembang dan berlanjut. Secara umum diyakini bahwa cukup banyak karyawan yang berpindah-pindah perusahaan dalam kurun waktu yang relatif singkat.

Masalah mengenai keinginan keluar dipilih dalam penelitian ini karena tingginya tingkat perputaran terutama karyawan yang potensial menimbulkan berbagai potensial biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan. Salah satu hal yang mengakibatkan timbulnya keinginan

keluar karyawan adalah pengaruh buruk dari proses pemikiran *dysfunction*. Proses pemikiran *dysfunction* tersebut akan muncul akibat terjadinya konflik ataupun perasaan tidak gembira dan tidak puas dari karyawan atas lingkungan pekerjaan mereka. Dengan demikian faktor *job insecurity* (ketidakamanan kerja) merupakan suatu variabel yang penting untuk diidentifikasi sehubungan dengan kemungkinan timbulnya keinginan keluar.

Smithson dan Lewis (2000) dalam Kurniasari (2004) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Perasaan tidak aman akan membawa dampak pada negatif pada karyawan, bahkan keinginan untuk keluar yang semakin besar. Persepsi ketidakamanan kerja memunculkan dampak dalam aspek psikologis. Di antara aspek psikologis yang muncul antara lain berupa penurunan kepuasan kerja, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan.

Dengan demikian faktor ketidakamanan kerja merupakan suatu variabel yang penting untuk diidentifikasi sehubungan dengan kemungkinan

timbulnya keinginan karyawan mencari pekerjaan baru. Bahwa ketidakamanan kerja secara langsung mempengaruhi keinginan keluar.

Menurut Robinson (1996) dalam Ikhsan dan Ishak (2005) mengemukakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja. Sedangkan menurut Aranya, dkk (1980) dalam Ikhsan dan Ishak (2005) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai: (1) suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan - tujuan serta nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi, (2) suatu kemauan untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi, dan (3) suatu keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi. Mowday, Porter, dan Streers (1979) dalam Panggabean (2004) berpendapat bahwa pada umumnya, komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu keterikatan affektif dan keinginan untuk berbakti kepada sebuah organisasi.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2007). Kepuasan kerja juga dihubungkan negatif dengan keinginan keluar tetapi faktor-faktor lain seperti kondisi pasar kerja, kesempatan kerja alternatif, dan panjangnya masa kerja merupakan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dan organisasi.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang dirasakan seseorang dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk berkeinginan keluar atau pindah kerja. Hal ini tentunya akan mewujudkan terjadinya keinginan keluar, karena individu yang memilih keluar dari organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih baik di tempat lain.

Penelitian ini mereplikasi penelitian Rachmayani dan Suyono (2007) yang berjudul pengaruh ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap pengunduran diri pekerja dan mereplikasi penelitian Triyanto (2009) dengan judul Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan pengaruhnya terhadap keinginan keluar dan kepuasan kerja karyawan (*turnover intention*). Oleh karena itu penulis mengambil judul **“PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN KELUAR (Studi Empiris Pada Karyawan PT. DELTA DUNIA TEKSTIL)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat ditarik suatu perumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap keinginan keluar?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap terhadap keinginan keluar?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji adanya pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan keluar.
2. Untuk menguji adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan keluar.
3. Untuk menguji adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan keluar.

D. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilakukan dengan harapan bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulisnya dan orang lain. Manfaat yang diharapkan diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Menambah pengetahuan tentang pengertian ketidakamanan kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar serta memberikan gambaran mengenai hubungan keempatnya.

2. Manfaat Praktis

- a) Memberikan pengalaman tersendiri yang berguna bagi peneliti di bidang penelitian dan bidang yang terkait dengan penelitian ini, yaitu Akuntansi Keperilakuan
- b) Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja,

sehingga dapat dilakukan antisipasi terhadap hal-hal yang dapat berdampak terhadap keinginan keluar.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penelitian ini akan disajikan sistematika yang sedemikian rupa sehingga apa yang penulis kemukakan diharapkan mudah untuk dipahami. Adapun pembahasan penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang berisi mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang pengertian ketidakamanan kerja, pengertian komitmen organisasional, pengertian kepuasan kerja, pengertian keinginan keluar (*turnover intention*), penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini dibahas mengenai jenis penelitian, populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi dan pengukuran variabel, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang sebaran data penelitian, karakteristik responden, statistik diskriptif, pengujian instrument, dan metode analisis data.

BAB V PENUTUP

Sebagai bab terakhir berisi tentang simpulan dari peneliti yang, keterbatasan dan saran-saran yang diharapkan ada manfaatnya bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca.